
TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH TERHADAP HAK KONSTITUSIONAL TENAGA KERJA *OUTSOURCING*

Oleh

Suandi¹, Sefa Martinesya²

^{1,2}STIH Painan, Banten

Email: ¹wirdanasuandi@gmail.com, ²sefa.martinesya@gmail.com

Article History:

Received: 13-11-2021

Revised: 21-11-2021

Accepted: 25-12-2021

Keywords:

Tanggung Jawab,
Pemerintah, Hak
Konstitusional, Tenaga
Kerja Outsourcing.

Abstract: Pemerintah memiliki tanggung jawab memenuhi hak konstitusional tenaga kerja sebagaimana Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUDNRI Tahun 1945, namun berlakunya sistem kerja outsourcing dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat memberikan keadilan bagi tenaga kerja outsourcing dan menyebabkan hak-hak konstitusional pekerja tidak terpenuhi, sehingga kesejahteraan umum yang diamanatkan dalam alenia keempat Pembukaan UUDNRI Tahun 1945 tidak tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggung jawab pemerintah terhadap hak konstitusional tenaga kerja Outsourcing. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan pendekatan yuridis normatif. Selanjutnya sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang terbagi ke dalam 3 jenis, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data yang diperoleh kemudian diolah secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Tanggung jawab pemerintah terhadap hak konstitusional tenaga kerja outsourcing belum terpenuhi, hal ini karena pemenuhan hak atas pekerjaan tenaga kerja outsourcing lebih menitikberatkan kepada akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis, dan sebagainya. Sementara itu, implementasi pemenuhan hak dalam bekerja, yaitu hak-hak normatif bagi pekerja seperti gaji, fasilitas keamanan, dan keselamatan kerja, serta masa depan mereka masih belum terjamin

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) Tahun 1945 telah mengamanatkan mengenai hak konstitusional setiap warga negara terhadap kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, termasuk hak konstitusional tenaga kerja. melalui Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan". Serta Pasal 28D ayat (1) dan (2), yang menyatakan:

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

2. Setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan di atas, maka setiap warga negara Indonesia memiliki hak konstitusional atas hak mendapatkan pekerjaan, imbalan dan perlakuan yang adil atas pekerjaannya tersebut. Sesuai dengan amanat dalam UUDNRI Tahun 1945 tersebut, kemudian dibuatlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dalam konsideran menimbang huruf c dan d Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dengan demikian, secara substantif Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut harus mencerminkan amanat konstitusi sebagaimana Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUDNRI Tahun 1945. Namun kenyataannya, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut muncul permasalahan baru, yaitu diberlakukannya sistem kerja *Outsourcing* (Alih Daya) atau perjanjian pemborongan pekerja dan/atau penyedia jasa buruh.

Adapun pengertian tenaga kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Sedangkan pengertian Pekerja/buruh diatur dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang artinya: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Keberadaan *outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur pada Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dinyatakan sebagai berikut:

Pasal 64: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis."

Pasal 65: "

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pem borongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Pasal 66:

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Berdasarkan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diuraikan di atas, dapat dilihat bahwa tidak disebutkan secara eksplisit istilah tenaga kerja *Outsourcing*, namun pada prakteknya istilah *outsourcing* ini dapat muncul seiring dengan pelaksanaan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana terdapat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh dalam praktik sehari-hari dikenal dengan *outsourcing* yang kemudian diterjemahkan lagi ke dalam bahasa Indonesia menjadi Alih Daya.

Ketentuan tersebut diperkuat dengan berlakunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Penerapan *outsourcing* dalam konteks pemborongan jasa tenaga kerja memiliki dampak terhadap tenaga kerja itu sendiri maupun organisasi pekerja, yaitu dapat melahirkan ketidakadilan terhadap upaya perlindungan hak tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini terjadi karena tidak adanya hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja antara tenaga kerja *outsourcing* dengan pengusaha pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Hubungan kerja hanya terjadi antara tenaga kerja *outsourcing* dengan pengusaha perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*. Ketidakpastian semacam ini membuka ruang kesewenang-wenangan bagi perusahaan pemberi kerja dengan memanfaatkan celah hukum tidak adanya hubungan kerja antara pengusaha pemberi kerja dengan tenaga kerja *outsourcing*. Sehingga adanya celah tersebut mengakibatkan hak-hak konstitusional tenaga kerja *outsourcing* mulai dipangkas.

Hubungan kerja yang kabur sebagai wujud ketidakpastian perlindungan terhadap pekerja pada gilirannya memperlemah posisi tawar tenaga kerja terhadap pengusaha terutama menyangkut akses pemenuhan akan hak-hak konstitusional sebagai pekerja. Pekerja dituntut untuk memenuhi persyaratan dalam *outsourcing*, jam kerja yang padat, upah yang tidak seimbang, tidak adanya kesempatan untuk bergabung dalam organisasi pekerja, menerima upah yang jauh lebih rendah daripada pekerja tetap, dan tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan seperti pensiun, asuransi kesehatan, kematian atau kecelakaan, sakit dibayar, cuti dibayar, tunjangan melahirkan.

Berlakunya sistem kerja *outsourcing* memberikan dampak negatif bagi para tenaga kerja karena tidak mendapatkan keadilan dengan berkurangnya hak-hak para tenaga kerja.¹ Hal tersebut bertentangan dengan tujuan negara yang termuat dalam alenia keempat Pembukaan UUDNRI Tahun 1945, yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Sistem kerja *outsourcing* tersebut bertentangan pula dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUDNRI Tahun 1945 seperti yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUDNRI Tahun 1945 tersebut dibuat untuk memenuhi hak-hak dasar yang dimiliki oleh para tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan yang diperoleh para tenaga kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Namun diberlakukannya sistem kerja *outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat memberikan

¹ Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) di Kota Ambon", *Jurnal Sasi*, Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2016, hlm. 61

keadilan bagi tenaga kerja *outsourcing* dan menyebabkan hak-hak konstitusional pekerja tidak terpenuhi, sehingga kesejahteraan umum yang diamanatkan dalam alenia keempat Pembukaan UUDNRI Tahun 1945 tidak tercapai.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat banyaknya tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia yang tidak terpenuhi akan hak-hak konstitusionalnya, sedangkan kewajiban harus terus dijalankan. Maka berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah: Bagaimana tanggung jawab pemerintah terhadap hak konstitusional tenaga kerja *Outsourcing*?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan pendekatan yuridis normatif. Selanjutnya sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang terbagi ke dalam 3 jenis, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data yang diperoleh kemudian diolah secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengenai hak-hak (dan kewajiban) tenaga kerja *outsourcing*, akan diuraikan sebagai berikut:

1. Hak atas “uang lembur” pada hari istirahat mingguan dan “hari besar” bagi tenaga kerja *outsourcing*, terlebih dahulu perlu saya jelaskan beberapa hal (terkait), bahwa berdasarkan Pasal 79 ayat (1) jo ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan, pengusaha wajib memberi waktu istirahat mingguan (*weeklyrest*) kepada pekerja/buruh, masing-masing:
 - a. 1 (satu) hari untuk pola waktu kerja 6:1, dalam arti enam hari kerja dan satu hari istirahat mingguan;
 - b. 2 (dua) hari untuk pola waktu kerja 5:2, dalam arti lima hari kerja dan dua hari istirahat mingguan;

Merujuk pada ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b jo Pasal 77 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, pengertian hari istirahat mingguan di sini, bukan dan tidak berarti harus hari Minggu, atau hari Sabtu dan Minggu. Jadi, apabila pekerja/buruh diperintahkan (dan disepakati) bekerja di hari Minggu belum tentu harus dibayar upah kerja lembur (UKL), kecuali hari Minggu tersebut kebetulan adalah merupakan hari istirahat mingguan baginya dan pekerja/buruh yang bersangkutan dipekerjakan pada hari istirahat mingguan dimaksud, maka jika demikian harus diperhitungkan upah kerja lemburnya (UKL).

Berlainan halnya dengan hari libur resmi (hari besar), menurut Pasal 85 ayat (1) s/d ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa pada hakikatnya pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, namun demikian (ada pengecualian) bahwa Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat suatu pekerjaan harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus, atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Konsekuensinya, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi termasuk untuk pekerjaan seperti Satpam, wajib membayar upah kerja lembur (UKL). Besarnya hak upah kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, diperhitungkan sesuai dengan ketentuan Pasal 11 huruf b dan huruf c Kepmenakertrans No. Kep-102/Men/VI/2004

2. Berkenaan dengan hak-hak tenaga kerja *outsourcing*, pada umumnya sama saja hak-haknya dengan tenaga kerja tetap di perusahaan pengguna. Hak-hak tenaga kerja (termasuk pekerja/buruh dalam hubungan kerja) yang diatur dan dituangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, relatif sangat banyak. Maka dapat dicontohkan (hak-hak langsung) secara berurut, antara lain misalnya:
 - a. Hak non-diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dalam arti pekerja/buruh tidak boleh dibedakan dalam proses rekrut (khususnya dalam hubungan kerja) atas dasar suku, agama, ras, atau etnis tertentu, dan menolak bagi yang berbeda (Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan).
 - b. Hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi (Pasal 6 *jo* Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya).
 - c. Hak memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan kompetensi kerja (Pasal 11 dan Pasal 18 *jo* Pasal 23 Undang-Undang Ketenagakerjaan).
 - d. Hak memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 *jo* Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan);
 - e. Hak memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi (Pasal 1 angka 30 dan Pasal 78 ayat (2) *jo* Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan).
 - f. Hak menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah (Pasal 81 *jo* Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan);
 - g. Hak untuk tidak bekerja pada saat (sakit) haid –khusus bagi wanita-, walaupun *no work no pay* (Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan)
 - h. Hak cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandungan) dengan hak upah (Pasal 82 *jo* Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan);
 - i. Hak dan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan *jo* Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja);
 - j. Hak jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan *jo* Pasal 3 ayat (2) *jo* Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - k. Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai ketentuan (Pasal 104 Undang-Undang Ketenagakerjaan *jo* Pasal 5 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja);
 - l. Hak mogok kerja sesuai prosedur (Pasal 137 dan Pasal 138 Undang-Undang Ketenagakerjaan);
 - m. Hak memperoleh pesangon bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap dan memenuhi syarat- PKWTT (Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan);
 - n. Dan lain-lain.

3. Hak atas bantuan hukum bagi tenaga kerja, saat ini telah berlaku Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum, yang memberikan jaminan hak konstitusional kepada setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil. Dengan Undang-Undang Bantuan Hukum tersebut, negara bertanggung jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang miskin yang menghadapi masalah hukum untuk mendapatkan akses keadilan.

Berkaitan dengan hak tenaga kerja *outsourcing* yang telah diuraikan di atas, konstitusi Indonesia dengan kedudukan pembukaan sebagai bagian dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) Tahun 1945, perumusan Pancasila didalamnya mengandung makna sebagai berikut:

1. Sebagai dasar Negara;
2. Sebagai kaidah pokok/fundamental hukum dasar, sebagai sumber tertib hukum yang berlaku.²

Pembukaan UUDNRI Tahun 1945 tersebut telah dipertegas dalam perumusan pasal-pasal Batang Tubuh UUDNRI Tahun 1945, antara lain kaitannya dengan perlindungan hak-hak pekerja, yaitu terdapat dalam Pasal 27 ayat (2), menyatakan bahwa: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Ketentuan tersebut menyangkut hak ekonomi setiap warga negara, bukan hak penduduk. Maka yang dijamin yaitu haknya untuk bekerja dan berpenghidupan yang layak bagi kemanusiaan hanyalah warga negara Indonesia, bukan warga negara lain yang tinggal di Indonesia.³

Asas perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia/warga negara sebagai bagian dari perlindungan hak-hak asasi bangsa, dalam negara hukum Indonesia, dapat diketemukan dalam kalimat pertama alinea keempat pembukaan UUDNRI Tahun 1945, secara implisit mencakup juga hak-hak asasi pekerja sebagai manusia. Hal ini berarti bahwa sebagai negara hukum, negara berkewajiban melindungi hak-hak asasi tenaga kerja, atau kaum pekerja berhak atas perlindungan hak-hak asasinya oleh Negara.⁴ Demikian juga kaitannya dengan hubungan ketenagakerjaan, Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUDNRI Tahun 1945, menegaskan bahwa:

Pasal 28D ayat (1):

"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Pasal 28D ayat (2):

"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Menurut Satyagraha Suryaagust, sebagaimana dikutip oleh I Nyoman Putu Budiarta, ketentuan tersebut mengandung 2 (dua) unsur fundamental, yaitu:

1. Imbalan atau kontraprestasi yang diberikan pengusaha kepada pekerja atau buruh harus adil dan layak.

² I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*, Malang: Setara Press, 2016, hlm. 163-164

³ Jimly Asshiddiqie, *Komentar atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 111

⁴ I Nyoman Putu Budiarta, *Op.Cit.*, hlm. 164

2. Perlakuan pengusaha terhadap pekerja atau buruh juga harus adil dan layak.⁵

Konsep perlakuan yang adil dan layak tersebut perlu dijabarkan dalam nilai-nilai yang lebih konkrit, untuk itu perlu semacam kaidah perilaku atau *code of conduct* untuk memberi acuan, rujukan atau petunjuk arah bagaimana pola perilaku masing-masing pelaku hubungan kerja sesuai dengan kehendak konstitusi. Diperlukan pola atau sistem hubungan industrial yang menjadi pedoman dan penuntun perilaku bagi semua pihak yang terlibat dalam interaksi hubungan industrial. Sistem hubungan industrial tersebut harus berdasarkan yuridis normatif demokratis sesuai dengan tuntutan dan nilai-nilai yang berkembang pada jamannya. Dengan demikian, Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUDNRI Tahun 1945 menjadi sumber hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan meteril nasional.⁶

Asas perlindungan pekerja yang diatur dalam UUDNRI Tahun 1945 tersebut dianut sebagai hakekat hukum perburuhan secara internasional, karena pekerja sebagai pihak yang berkedudukan sosial-ekonomi dan hubungan hukum dalam hubungan kerja terhadap pengusaha/perusahaan, lebih lemah dibanding pihak pengusaha/perusahaan yang kuat. Sehingga sebagai kompensasi pihak pekerja memerlukan perlindungan yang lebih besar oleh Negara melalui kekuasaan pemerintah, antara lain dengan membentuk hukum atau perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan lebih memperlihatkan kontradiksi atas jaminan perlindungan hak-hak kaum pekerja/buruh.⁷

Ketentuan hukum ketenagakerjaan yang telah ada maupun yang akan dibuat kemudian hari, termasuk pengaturan terhadap pekerja *outsourcing* berlaku pula perlindungan yang dirumuskan Pasal 27 ayat (2) UUDNRI Tahun 1945. Demikian juga asas non-diskriminasi yang menjadi muatan pasal tersebut, juga dianut oleh hukum perburuhan secara internasional. Hal ini mengandung arti bahwa asas perlindungan pekerja berlaku bagi setiap pekerja, tanpa memandang perbedaan keturunan, pandangan politik, agama, jenis kelamin dan seterusnya.⁸

Dasar hukum berlakunya *outsourcing* di Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Outsourcing* ini terbagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu Pemborongan Pekerjaan dan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh. Dalam perjanjian dan hubungan kerja yang diatur Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004, ditentukan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), kedua jenis perjanjian kerja tersebut akan membawa konsekuensi yuridis tertentu baik bagi pekerja maupun pengusaha, baik sebelum, sesaat maupun setelah hubungan kerja tersebut berakhir. Untuk perjanjian kerja *outsourcing* dapat dilakukan dengan PKWTT atau dengan PKWT asalkan memenuhi persyaratan Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁹

Adapun perjanjian kerja waktu tertentu jelas tidak menjamin adanya *job security* dan

⁵ Satyagraha Suryaagust, *Perlindungan Hukum Pekerja pada Perusahaan Pemborong Pekerjaan*, Disertasi Program Studi Doktor Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945, 2009, hlm. 7-8. Lihat juga I Nyoman Putu Budiarta, *Op.Cit.*

⁶ *Ibid.*, hlm. 164-165

⁷ *Ibid.*, hlm. 165

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

tidak menjamin adanya kelangsungan pekerjaan seorang buruh, karena seorang buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti tahu bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan diputus, akibatnya buruh akan mencari pekerjaan lainnya, sehingga keberlanjutan pekerjaan tersebut menjadi persoalan bagi buruh yang menjadi tenaga *outsourcing* dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Jika *job security* tidak terjamin, maka bertentangan dengan jaminan konstitusional mendapatkan pekerjaan yang layak.

Menurut Mochtar Kusumaatmadja, sebagaimana dikutip oleh I Nyoman Putu Budiarta, permasalahan sistem kerja *outsourcing* tersebut apabila ditinjau dari prinsip keadilan dalam pemaknaannya harus diterjemahkan dalam hubungannya dengan Pancasila, kemudian baru dikaitkan dengan kepentingan bangsa Indonesia sebagai bangsa yang harus merasakan keadilan tersebut. Oleh karena itu, dalam kaitannya dengan peraturan hak pekerja pada sistem kerja *outsourcing* berdasarkan konsep keadilan yang ada dalam Pancasila, seharusnya dilakukan dengan pengaturan hukum yang sifatnya mengayomi bangsa, yaitu melindungi manusia secara pasif (negatif) dengan mencegah tindakan-tindakan yang sewenang-wenang. Secara aktif (positif) dengan menciptakan kondisi masyarakat yang manusiawi yang memungkinkan proses kemasyarakatan berlangsung secara wajar, sehingga secara adil setiap manusia memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan seluruh potensi kemanusiaannya secara utuh.¹⁰

Pengayoman dalam hal ini berarti rasa keadilan yang ada pada nurani masyarakat Indonesia harus dipenuhi, sesuai dengan amanah Pancasila sila ke-5, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Keadilan sosial merupakan langkah yang menentukan untuk mencapai Indonesia yang adil dan makmur. Langkah pertama untuk mencapai hal tersebut adalah dengan melaksanakan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUDNRI Tahun 1945. Dengan adanya hak bagi setiap warga Negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, sesuai dengan konsep keadilan, pekerja harus mendapatkan upah yang layak dan hak-hak normatif lain yang berkaitan dengan pekerjaannya.¹¹

Menurut Tjuk Wirawan, sebagaimana dikutip oleh I Nyoman Putu Budiarta, hak normatif pekerja yaitu perlindungan hukum yang timbul karena perjanjian kerja atau peraturan dari pemerintah tanpa persetujuan dari para pihak maupun izin yang diberikan kepada pekerja oleh direksi terhadap perbuatan tertentu.¹² Hak normatif tersebut meliputi banyak hal, artinya bukan hanya yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama seperti upah, upah lembur, jam kerja dan sebagainya. Juga tidak terbatas pada apa yang diatur oleh perundang-undangan, seperti Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), hak cuti, hak beristirahat, jaminan terhadap keselamatan kerja dan sebagainya, akan tetapi termasuk hak-hak pekerja untuk berserikat dengan membentuk serikat pekerja sebagai wujud perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk pekerja *outsourcing*, prinsip keadilan menjadi dasar moral atau sikap moral sebagai nilai universal dari nilai-nilai Pancasila.¹³

¹⁰ Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan*, Bandung: Alumni, 2006, hlm. 46. Lihat dalam I Nyoman Putu Budiarta, *Op.Cit.* hlm. 174

¹¹ *Ibid.*, hlm. 175

¹² Tjuk Wirawan, "Pengaruh Pelaksanaan Hak Normatif Sosial Ekonomi Buruh Inkonkret terhadap Kesejahteraan Buruh di Perkebunan Kopi Swasta Jawa Timur", *Disertasi pada Program Pascasarjana*, Surabaya: Universitas Airlangga, 1989, hlm. 9, lihat juga dalam I Nyoman Putu Budiarta, *Ibid.*

¹³ *Ibid.*, hlm. 175-176

Pembukaan UUDNRI Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan negara adalah memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila untuk keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dikaitkan dengan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa pasal tersebut menjadi dasar pelaksanaan *outsourcing*, di mana di dalam pasal ini memperbolehkan dilaksanakannya *outsourcing* yang pada kenyataannya cenderung melanggar hak-hak tenaga kerja yang tidak mendapatkan kejelasan kedudukan serta perlindungannya, dengan siapa pekerja/buruh *outsourcing* ini harus melakukan perundingan, apakah dengan pihak yayasan yang menyalurkan, atau dengan perusahaan. Sehingga posisi pekerja/buruh yang berstatus *outsourcing* ini lemah, sebab tidak memungkinkan baginya untuk melakukan perundingan bersama, atau terlibat dalam serikat pekerja/buruh. Keadaan ini jelas merugikan pekerja/buruh, di lain sisi, hal ini menguntungkan pengusaha. Dengan demikian, kondisi ini bertentangan dengan asas keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia seperti yang termaktub dalam Pembukaan UUDNRI Tahun 1945.

Perlu dilihat konsistensi pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dengan UUDNRI Tahun 1945 sebagai dasar hukum, atau hukum tertinggi dalam hirarki peraturan perundang-undangan. Dalam Pembukaan UUDNRI Tahun 1945 dinyatakan secara tegas tujuan negara, yakni salah satunya memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila untuk keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Ini jelas konstruksi dasar filsafat negara yang menjadi cita-cita pendiri bangsa di tahun 1945. Dengan demikian, prinsip keadilan dalam pengaturan hak pekerja dalam sistem kerja *outsourcing* harus memenuhi unsur ideal dari hukum.

Hal tersebut sesuai dengan Pasal 6 ayat (1) beserta penjelasan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus mencerminkan prinsip atau asas keadilan. Artinya bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara tanpa terkecuali, termasuk peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur sistem kerja *outsourcing*.¹⁴ Sehingga tujuan negara hukum untuk menciptakan kesejahteraan umum dapat tercapai apabila kedudukan ketenagakerjaan sebagai hak konstitusional dapat diimplementasikan melalui peraturan perundang-undangan yang mencerminkan prinsip keadilan bagi tenaga kerja. Hal ini sebagaimana prinsip-prinsip yang dianggap ciri penting Negara Hukum menurut *The International Commission of Jurists* itu adalah:¹⁵

1. Negara harus tunduk pada hukum;
2. Pemerintah menghormati hak-hak individu;
3. Peradilan yang bebas dan tidak memihak.

Ketiga prinsip di atas merupakan sendi utama dalam konsep negara hukum yang menerapkan perlindungan dan persamaan bagi warga negaranya. Prinsip-prinsip yang telah dikemukakan di atas kemudian dikembangkan kembali agar tercapainya perlindungan dan persamaan dalam suatu negara hukum, terutama perlindungan dan persamaan terhadap hak konstitusional tenaga kerja. Berlakunya sistem kerja *outsourcing*

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 176

¹⁵ *Ibid.*

mengakibatkan hak-hak konstitusional tenaga kerja mulai dipangkas. Hubungan kerja yang kabur sebagai wujud ketidakpastian perlindungan terhadap tenaga kerja pada gilirannya memperlemah posisi tawar tenaga kerja terhadap pengusaha terutama menyangkut akses pemenuhan akan hak-hak konstitusional sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja dituntut untuk memenuhi persyaratan dalam *outsourcing*, jam kerja yang padat, upah yang tidak seimbang, tidak adanya kesempatan untuk bergabung dalam organisasi buruh, menerima upah yang jauh lebih rendah daripada tenaga kerja tetap, terhindar dari penyediaan tunjangan-tunjangan seperti pensiun, asuransi kesehatan, kematian atau kecelakaan, sakit dibayar, cuti dibayar, tunjangan melahirkan. Dengan demikian, pelanggaran konstitusional dalam kaitannya dengan *outsourcing* adalah bahwa tenaga kerja *outsourcing* tidak mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, yang mana hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUDNRI Tahun 1945.

Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUDNRI Tahun 1945 merupakan hak asasi, perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya.¹⁶ Hakikat hukum ketenagakerjaan sudah sudah semestinya ditujukan untuk melindungi pekerja/buruh itu sendiri, namun pada kenyataannya tidak selalu demikian. Hukum hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja terlihat sama, namun secara prinsip berbeda. Pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitikberatkan akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis, dan sebagainya. Sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja seperti gaji, fasilitas keamanan, dan keselamatan kerja, serta masa depan mereka. Konsekuensinya adalah bahwa Negara wajib memberikan fasilitas keterbukaan dan ketersediaan lapangan kerja berikut juga memberikan ruang aktualisasi kehidupan bermartabat dalam dunia kerja yang dijalankan.¹⁷

Berdasarkan uraian di atas, dapat dianalisis bahwa konstitusi bangsa Indonesia telah merumuskan tentang hak atas pekerjaan, namun berlakunya sistem kerja *outsourcing* yang diterapkan Pemerintah dalam upaya pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan untuk kesejahteraan rakyat, dalam pelaksanaannya mengalami kendala dan menimbulkan pro dan kontra karena unsur kepentingan masing-masing pihak. Legalisasi *outsourcing* yang diharapkan Pemerintah agar memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian nasional dan kesejahteraan tenaga kerja, tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kalangan serikat pekerja/buruh berpendapat bahwa praktek *outsourcing* yang berlaku di perusahaan tidak mencerminkan sistem kerja yang manusiawi, karena sistem kerja *outsourcing* memberikan dampak berkurangnya hak-hak pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas maka dapat dianalisis, bahwa tanggung jawab pemerintah terhadap hak konstitusional tenaga kerja *outsourcing* belum terpenuhi, hal ini karena pemenuhan hak atas pekerjaan tenaga kerja *outsourcing* lebih menitikberatkan kepada akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis, dan

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Majda El-Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 180

sebagainya. Sementara itu, implementasi pemenuhan hak dalam bekerja, yaitu hak-hak normatif bagi pekerja seperti gaji, fasilitas keamanan, dan keselamatan kerja, serta masa depan mereka masih belum terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Barzah Latupono. "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) di Kota Ambon". *Jurnal Sasi*, Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2016.
- [2] I Nyoman Putu Budiarta. *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Press, 2016.
- [3] Jimly Asshiddiqie. *Komentar atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- [4] Majda El-Muhtaj. *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- [5] Mochtar Kusumaatmadja. *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan*. Bandung: Alumni, 2006.
- [6] Satyagraha Suryaagust. *Perlindungan Hukum Pekerja pada Perusahaan Pemborong Pekerjaan*. Disertasi Program Studi Doktor Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945, 2009.
- [7] Tjuk Wirawan. "Pengaruh Pelaksanaan Hak Normatif Sosial Ekonomi Buruh Inkonkreto terhadap Kesejahteraan Buruh di Perkebunan Kopi Swasta Jawa Timur". *Disertasi pada Program Pascasarjana*, Surabaya: Universitas Airlangga, 1989.